

- здійснення експертної оцінки якості лікувального процесу в стаціонарі;
- огляд пацієнтів, які виписуються;
- вивчення думки батьків дітей, які перебували на лікуванні у закладі, про якість наданих медичних послуг, а також потреб і очікувань щодо бажаного обсягу медичної допомоги.

Особливе місце в системі контролювання якості займає незалежна експертна комісія, яка у КНП «ТОДКЛ» ТОР створена наказом генерального директора з метою :

- а) незалежного альтернативного з'ясування обставин та особливостей перебігу захворювання, причин та механізму настання смерті, недоліків надання медичної допомоги хворим дітям, які померли в лікарні;
- б) рецензування історій хвороб з метою оцінки якості обстеження і лікування пацієнтів,
- в) перевірки правильності ведення медичної документації та медичних записів тощо.

Кожний виявлений дефект, а також кожний випадок розходження в оцінюванні якості медичної допомоги на різних етапах експертної оцінки в КНП є предметом спеціального обговорення з метою підвищення рівня знань медичних працівників і вироблення єдиних підходів до лікувально-діагностичного процесу.

Список використаних джерел:

1. Модернізація менеджменту та публічного управління в системі охорони здоров'я. Колективна монографія. За ред. д.е.н. проф. Шкільняка М.М., Желюк Т.Л., Тернопіль. Крок. 2020. 560с.
2. Організація контролю якості медичної допомоги в закладах охорони здоров'я (Методичні рекомендації) URL: https://www.dec.gov.ua/wpcontent/uploads/2019/11/oky_zoz.pdf
3. Про порядок контролю якості медичної допомоги. Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 28.09.2012р. №75. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1996-12_71
4. Положення про організацію контролю в КНП «ТОДКЛ» ТОР. URL: <https://todl.com.ua/>

Наталія ХАБЕР

здобувачка освітньо-професійної програми
«Публічне управління та адміністрування» ЗУНУ
Науковий керівник – д. е. н., професор, професор,
завідувач кафедри менеджменту, публічного управління
та персоналу ЗУНУ Михайло ШКІЛЬНЯК

ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПОНЯТТЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ ПУБЛІЧНОГО СЛУЖБОВЦЯ

У нових реаліях життя, з метою невідкладного та ефективного реагування на наявні загрози національним інтересам нашої держави, одним із основних завдань, що постають перед органами публічної влади є підвищення їх ефективності, можливості швидко, кваліфіковано і якісно виконувати різноманітні завдання із забезпечення прав, свобод і законних інтересів людини і громадянина, економічного розвитку держави й суспільства, післявоєнної відбудови України.

Становлення демократичної, правової держави залежить від підвищення професійного, морального, етичного рівнів публічних службовців, їхнього професійного зростання. Неefективне використання кадрів може призводити до зниження ефективності роботи органу публічної влади загалом. Це зумовлює актуальність дослідження статусу публічного службовця, і зокрема, розвитку професійної кар'єри публічного службовця, як складової інституту публічної служби. Реалізація цих завдань можлива лише за умови чіткого уявлення щодо суті понять «кар'єра», «професійна кар'єра публічного службовця», «кар'єрне зростання», «планування розвитку кар'єри», а також чинників, що впливають на професійну кар'єру публічних службовців.

Кар'єру публічного службовця можна розглядати з динамічної та статичної точки зору. З динамічної точки зору, це – шлях проходження службовими сходинками в системі публічної служби, який супроводжується набуттям певних знань, навичок, накопиченням досвіду. В статичному розумінні, кар'єра – це результат діяльності публічного службовця, який проявляється у займаній посаді, в набутому авторитеті, статусі тощо.

В.Я. Малиновський під кар'єрою розуміє поступове просування працівника службовими сходинками, зміна кваліфікаційних можливостей,

навиків, здібностей і розмірів винагород, пов'язаних з його діяльністю. Кар'єра державних службовців складається з певних етапів: 1) входження (прийняття на державну службу, ознайомлення з функціональними обов'язками, набуття першого досвіду); 2) становлення (соціалізація в колективі, формування системного уявлення про структурно-функціональні зв'язки, специфіку управлінської праці); 3) сталості (оволодіння професією, досягнення стійкого положення в колективі, подальше просування службовими щаблями, самоутвердження); 4) зрілості (максимальне використання власного кар'єрного потенціалу, нарощування авторитету); 5) завершення (високий статус, визнання професіоналізму та компетентності, вшанування заслуг, відчуття необхідності передати свої знання та досвід іншим) [3, с. 110-111].

Професійна кар'єра – це рух на шляху оволодіння певними цінностями, благами, визнання в суспільстві чи організації, а саме: посадові щаблі, рівні ієрархії; щаблі кваліфікаційних сходів та пов'язані з нею розряди, диференціюючі навички і знання людей за рівнем майстерності; ранги, які відображають рівень вкладу працівника в розвиток організації (вислуга років, унікальні раціональні пропозиції, вирішальні для організації пропозиції), його положення в колективі; щаблі влади як ступеня впливу в організації (участь у прийнятті важливих рішень, близькість до керівництва); рівні матеріальної винагороди, доходу [2, с. 11].

Серед напрямків розвитку можна виокремити вертикальний та горизонтальні види професійної кар'єри публічного службовця. Вертикальна професійна кар'єра – це підвищення в посаді, просування від нижчого рангу державної служби, посадової особи місцевого самоврядування до вищого рівня в ієрархії. Горизонтальна професійна кар'єра – це зростання професійної майстерності, яка може розвиватися у напрямках поглиблення і розширення знань, умінь, навичок публічного службовця.

З метою належного виконання завдань публічної служби, необхідно забезпечити отримання органом публічної влади максимальної користі від знань, умінь та навичок публічного службовця. Тому основним змістом планування професійної кар'єри публічного службовця є ефективне використання професійних компетентностей публічного службовця, набуття ним досвіду, який допомагатиме виконувати завдання публічної служби, а також задоволення інтересів особистості.

На думку В. М. Щегорцової «планування розвитку кар'єри службовців органів публічної влади дає можливість якісно організувати розстановку кадрів в органах публічної влади, забезпечувати розвиток професіоналізму та компетентності персоналу публічної служби, підвищувати рівень здорової конкурентної робочої атмосфери серед публічних службовців» [4, с. 1].

Підсумовуючи вищенаведене, варто відзначити, що успішна професійна кар'єра публічного службовця пов'язана з його професійним розвитком, постійним, безперервним підвищенням кваліфікації та професіоналізму. У Стратегії реформування державного управління України на 2022-2025 роки, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 21 липня 2021 р. № 831-р, зазначено, що постійне інвестування у професійний розвиток персоналу є важливою особливістю будь-якої сучасної організації [1, с. 17].

Отже, успішність професійної кар'єри публічного службовця залежить від поєднання його інтересів (можливість самореалізації, задоволення життєвих потреб, соціального визнання) та інтересів органу публічної влади (ефективність здійснення функціональних повноважень).

Неефективне використання кар'єрного потенціалу публічного службовця має наслідком недостатню ефективність функціонування публічної служби держави в цілому. Тому необхідно порівнювати потенційні можливості кар'єрного зростання публічного службовця з потребами органу публічної влади та здійснювати розроблення планів кар'єрного зростання публічних службовців, які є необхідним інструментом підвищення ефективності роботи органів публічної влади загалом. Для ефективної роботи органів публічної влади має бути ефективно побудована система кар'єрного зростання публічних службовців. Це матиме наслідками профілактику та запобігання проявам корупції, запобігання плинності кадрів, забезпечення ефективної, результативної та стабільної діяльності органів публічної влади.

Список використаних джерел:

1. Деякі питання реформування державного управління України : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 21.07.2021 № 831-р. *Офіційний вісник України*. 2021. № 61. С. 17.
2. Лозовецька В. Т. *Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах: монографія*. Київ: 2015. 279 с.
3. Малиновський В.Я. *Публічна служба в Україні: підручник*. Київ: Видавничий дім «Кондор». 2018. 312 с.
4. Щегорцова В.М. Наукові підходи до класифікації видів кар'єри державних службовців. *Теорія та практика державного управління*. 2015. Вип. 1 (48). С. 191-196.